

**YHDENVERTAISUUS**
VALTUUTETTU

**DISKRIMINERINGS**OMBUDSMANNEN
**NON-DISCRIMINATION** OMBUDSMAN
**OVTTAVEARDÁSAŠVUOĐA**ÁITTARDEADDJI

# Vammaisten henkilöiden työelämäoikeudet eivät toteudu yhdenvertaisesti



- Rakenteelliset esteet vammaisten henkilöiden työelämäoikeuksien toteutumiseksi
  - Työlainsäädäntö on kehitetty vammattomien ihmisten näkökulmasta
  - Esimerkiksi eläkejärjestelmä ja vammaispalvelut toteuttavat huonosti työelämäosallisuutta
- Tarvitaan paradigman muutos
  - positiivisen erityiskohtelun velvollisuus (PL 6, 18 ja 22 §)
- Kannatettava uudistus
  - Vammaisten henkilöiden monimuotoisuus. Vain osa kohderyhmää
  - Tarve myös muiden rakenteellisten uudistusten toteuttamiseksi
- Vammaiset henkilöt osana osatyökykyisten kattokäsitettä

# Vammaisten henkilöiden työelämäosallisuuteen liittyvät tiedon puutteet



- ”Osatyökykyisten, pitkäaikaissairaiden tai vammaisten henkilöiden työllisyysasteesta ei ole ajantasaista tietoa systemaattisen tai eri läheteistä saadun tietojen keruun puuttuessa.”
- Vaikutusten arviointi ilman riittävää tietopohjaa
  - Vammaisen naisen euro
  - Työkyvyttömyyseläkkeen ja ansiotyön yhteensovittaminen (KEL 12.2. ja 12.4 §:t)
- Ei vastaa vammaisyleissopimuksen vaatimuksia (31 artikla)
- Säännöllinen seuranta, tilastointi, indikaattorit puuttuvat

## Esteettömyys työntekijöiden erotteluperusteena ja syrjinnän kielto



”Työkanava Oy:llä olisi kuitenkin mahdollisuus valita sille osoitetusta henkilöjoukosta osa itse kulloinkin tarjolla oleviin yksittäisiin työtehtäviin. Tällä liikkumavaralla mahdollistetaan se, että **tehtävään voidaan osoittaa henkilö, joka pystyy suoriutumaan hänelle tarjolla olevasta tehtävästä**. **Huomioitavia tekijöitä voivat olla esimerkiksi työn konkreettisen suorittamispaikan esteettömyys** ja muut käytännön olosuhteet ja seikat, jotka tulevat ilmi vasta työn sisällön tarkentuessa ja työntehtävän konkreettisesti käynnistyessä.”

## Esteettömyys työnhakijoiden erotteluperusteena?

- Esteettömyyspuutteet eivät lähtökohtaisesti oikeuta eriarvoista kohtelua
  - Syrjinnän kiellot yhdenvertaisuuslaissa (välitön, välillinen, kohtuullisten mukautusten laiminlyönti)
    - Toimintakyvyn alenema vuorovaikutuksessa ympäristön esteisiin
  - Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta
    - Myös rekrytoinneissa
    - Aktiivinen mukauttaminen ja siihen varautuminen työnantajan velvollisuus
  - Työolosuhteiden järjestelytuki mukautusten kustannuksiin

## Kielellisten oikeuksien turvaaminen

- Keskeistä kun huomioidaan Työkanava Oy:n toiminnan tarkoitus ja kohderyhmä
  - Esim. vaikeudet kommunikoida muulla kuin äidinkielellään
- Erityisesti ruotsin kieli, saamenkieli ja viittomakieli
- Selkokielisen toimintakulttuurin tarve ilmeinen

# Vammaisten henkilöiden työelämäoikeudet: poikkihallinnollinen koordinaatio keskiössä

- Työkanava Oy:n suhde?
  - VALAS uudistukseen (STM)
  - Vammaispalvelulain kuljetuspalveluiden työssäkäyntialueet
  - Työkyvyttömyyseläkkeen lineaarinen malli
  - Kehitysvammaisten avotyötoiminta

# KIITOS!

**YHDENVERTAISUUS**
VALTUUTETTU
**DISKRIMINERINGS**OMBUDSMANNEN
**NON-DISCRIMINATION** OMBUDSMAN
**OVTTAVEARDÁSAŠVUOĐA**ÁITTARDEADDJI


**YHDENVERTAISUUSVALTUUTETUN TOIMISTO**
Tel +358 (0) 295 666 800
www.syrjintä.fi
www.facebook.com/yhdenvertaisuus
@yhdenvertaisuus
@yhdenvertaisuusvaltuutettu